



PROSIDING SEMINAR NASIONAL HUMANIS 2019



PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA

Arsaman¹, Sugiyanto²

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang

elvdesy77@gmail.com, dosen00495@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui Perilaku Individu pada PT. Administrasi Medika Jakarta, untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT. Administrasi Medika Jakarta, untuk mengetahui Prestasi Kerja Karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta dan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta. Metode analisa data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan hipotesis uji t dan uji F. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta bagian HCM & IT. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji validitas dinyatakan valid, uji reliabilitas dinyatakan reliabel, dan hasil uji hipotesis : 1) Perilaku Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 3) Perilaku Individu dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Perilaku Individu, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is the purpose of the study was to determine the Individual Behavior at PT. Administration of Medika Jakarta, to find out Work Discipline at PT. Administration of Medika Jakarta, to find out PT. Administration of Medika Jakarta and to determine the effect of Individual Behavior and Work Discipline on the Work Performance of PT. Jakarta Medika Administration. Data analysis methods used include validity test, reliability test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis t test and F test. The population used in this study were employees of PT. Jakarta Medika Administration for HCM & IT. The sample used was 40 employees. The nature of the research used is quantitative descriptive. Based on the research results obtained validity test results are declared valid, the reliability test is declared reliable, and the results of hypothesis testing: 1) Individual behavior has a positive and significant impact on Employee Job Performance. 2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Performance. 3) Individual Behavior and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Individual Behavior, Work Discipline, Employee Work Performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, setiap individu didalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan

yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi

perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2011:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang optimal akan mampu berdampak positif pada kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai perilaku individu yang berbeda seperti keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya. Setiap orang akan melakukan perilaku yang berbeda dalam kehidupannya sehari-hari, sehingga ketika individu memasuki dunia organisasi maka karakteristik yang dibawanya adalah kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. (Miftah Thoha, 2014:34).

Perilaku individu karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan

karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja karena apabila kepribadian karyawan baik maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga membuat karyawan dapat mencapai prestasi kerja. Dan juga pengalaman karyawan juga mempengaruhi prestasi yang membuat karyawan memiliki kemampuan yang sudah teruji sehingga hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai prestasi kerja.

Menurut Vithzal Rivai (2013:825) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin kerja biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kehadiran karyawan sangat mempengaruhi prestasi karena apabila kehadiran karyawan baik maka akan meningkatkan prestasi karyawan dan apabila kehadiran karyawan kurang baik maka prestasi karyawan tersebut tidak akan meningkat. Dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan meningkatkan prestasi karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi daftar kehadiran melalui amano atau tanda tangan absensi, seperti pada tabel yang terlampir di atas, dapat digambarkan pada bulan Febuari jumlah karyawan yang sakit sebanyak 57 karyawan sedangkan karyawan yang izin sebanyak 51 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 57 karyawan. Di bulan Maret jumlah karyawan yang sakit sebanyak 67 karyawan sedangkan

LANDASAN TEORI

Menurut Miftah Thoha (2014:33) Perilaku Individu adalah suatu fungsi dan interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya, masing-masing individu akan berperilaku berbeda satu sama lain. Menurut Thoha (2014:35), menjelaskan tentang indikator Perilaku Individu antara lain : 1) Kepribadian. 2) Sikap. 3) Kemampuan. 4) Kepercayaan. 5) Pengalaman Kerja.

Menurut Malayu Hasibuan (2011:190), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja menurut Saydam (2007:284) antara lain: 1) Kehadiran. 2) Tanggung Jawab. 3) Kesadaran. 4) Norma. 5) Penggunaan Waktu. Menurut Mangkunegara (2011:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator mengenai prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkumanegara (2011:75) sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja. 2) Kuantitas Kerja. 3) Kerjasama. 4) Inisiatif. 5) Prestasi.

PENELITIAN TERDAHULU

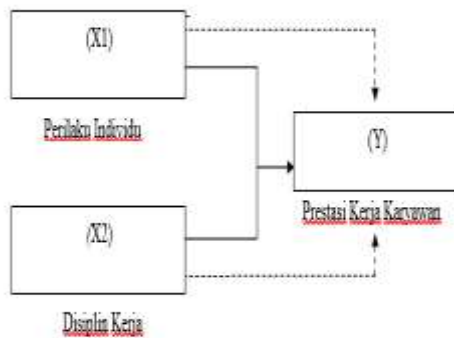
Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arrafiqur Rahman (2013) dengan

yang izin sebanyak 58 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 65 karyawan. Pada bulan April jumlah karyawan yang sakit, izin dan tanpa keteranga meningkat, karyawan yang sakit sebanyak 102 karyawan sedangkan karyawan yang izin sebanyak 89 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 84 karyawan.

judul "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau" didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap pretasi kerja pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochammd AlMusadieq (2014) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang" didapatkan hasil Disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kresno Nugroho P (2011) dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhsdap Prestasi Kerja (Studi Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan sosial Yogyakarta" didapatkan hasil Hasil penelitian pada karyawan PD Damai Motor Bandar Lampung diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku individu dengan prestasi kerja karyawan PT. Administrasi Medika, Jakarta.
2. H2 : ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Administrasi Medika, Jakarta.
3. H3 : ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Administrasi Medika, Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Administrasi Medika, Jakarta. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan PT. Administrasi Medika, Jakarta.

Metode analisa data yang digunakan antara lain rumus manajemen keuangan, uji asumsi klasik, uji korelasi product moment, uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui variabel perilaku individu (X_1), disiplin kerja (X_2), dan prestasi kerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui variabel perilaku individu (X_1), disiplin kerja (X_2), dan prestasi kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas) maka dapat disimpulkan bahwa semua uji asumsi klasik tidak terjadi masalah.

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda didapatkan hasil $Y = 3,641 - 0,260X_1 + 1,061X_2 + e$, e artinya tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda didapat nilai korelasi sebesar 0,948 yang berarti hubungan antara perilaku individu dan disiplin kerja bersifat sangat kuat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien sebesar 0,898 yang artinya perilaku individu dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 89,8% dan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,154$ sedangkan $t_{tabel} = 1,686$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku individu (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 13,051$ sedangkan $t_{tabel} = 1,686$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 162,451$ sedangkan $F_{tabel} = 3,25$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku individu (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t Perilaku Individu sebagai variabel independen terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,154$ sedangkan $t_{tabel} = 1,686$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$ yang artinya Perilaku Individu

KETERBATASAN PENELITIAN

Di dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan masalah antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan 2 variabel independent.
2. Data penelitian yang digunakan hanya dalam kurun waktu tahun 2018.
3. Pengaruh antara perilaku individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 89,8% dan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Administrasi Medika, Jakarta.
2. Hasil uji t Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 13,051$ sedangkan $t_{tabel} = 1,686$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Administrasi Medika, Jakarta.
3. Hasil uji F Perilaku Individu sebagai variabel independen terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 162,451$ sedangkan $F_{tabel} = 3,25$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Perilaku Individu dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Administrasi Medika.
1. Perilaku Individu, Manajemen atau perusahaan PT Administrasi Medika, Jakarta lebih memperhatikan Perilaku Individu terutama dalam hal kemampuan. Perusahaan harus membuat pelatihan kepada karyawan terutama dalam pelatihan menggunakan teknologi terbaru untuk meningkatkan kemampuan bagi setiap individu guna menunjang kemampuan karyawan.
2. Disiplin Kerja, Manajemen atau perusahaan PT Administrasi Medika, Jakarta lebih memperhatikan Disiplin Kerja terutama dalam hal norma. Perusahaan harus membuat sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar norma yang berlaku di perusahaan supaya dapat membuat

efek jera kepada karyawan yang melanggar.

3. Prestasi Kerja Kerja, Manajemen atau perusahaan PT Administrasi Medika, Jakarta lebih memperhatikan Prestasi Kerja Karyawan terutama dalam hal

kerja sama. Perusahaan harus membuat acara gathering bagi setiap unit kerja supaya dapat menumbuhkan rasa solidaritas antar karyawan yang akan menciptakan *team work* yang baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, A., & Sugiyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Bochlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource, Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Erlangga.
- Husein, Umar. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Gramedia Pustaa Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam. 2007. *Metode Penelitian MSDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kartolo, R., & Sugiyanto, S. (2019). Effect Profitabilitas Dan Pajak Terhadap Keputusan Pendanaan Dengan Growth Sebagai Variabel Moderating.
- Sugiarto, T., Madu, L., & Subagyo, A. (2018). International Application Model Short-Long Term Between Gdp And Consumption: Case Study Indonesia. *Economics*, 6(1), 81-90.
- Darul Fahmi, . And Sugiyanto, . (2014) *Pengaruh Audit Internal Dan Jumlah Toko Terhadap Penjualanpada Pt. Indofood Fritolay Makmur Cabang Bekasi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas

- Pamulang, 2 (4). Pp. 522-546. Issn 2339-0867
- Mamah Irnawati Dewi, . And Sugiyanto, . (2015) *Pengaruh Pendapatan Masyarakat Dan Ijarah Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk.* Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang, 3 (1). Pp. 581-601. Issn 2339-0867
- Sugiyanto, S., Maswarni, M., Nofiar, N., Yusuf, S., & Fitria, J. R. (2020). TATA KELOLA KANDANG DAN PAKAN SERTA IMPLIKASINYA PADA PENGGEMUKAN SAPI Studi pada Desa Sindanglaya Kecamatan Tanjung Siang Kabupaten Subang. *Abdi Laksana*, 1(2).
- Romadhina, A. P. (2020). Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro.
- Sugiyanto, S. (2019). The Liquidity, Profitability, Good corporate goverance, Corporate Value Committee. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Romadhina, Anggun Putri. "Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro." (2020).
- Romadhina, A. P. (2020). Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro.
- Sugiarto, T., Madu, L., & Subagyo, A. (2018). International Application Model Short-Long Term Between GDP and Consumption: Case Study Indonesia. *Economics*, 6(1), 81-90.
- Sugiyanto, S., & Andianto, A. (2020). The Audit delay, fee audit anf audit tenure to switching auditor. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.